

ШЛЯХИ І НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В СФЕРІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

ВІКАРЧУК О. І., к.е.н., доц.,

завідувач кафедри економіки і маркетингу

Житомирського державного університету ім. Івана Франка

Економічний розвиток підприємств безпосередньо пов'язаний зі здатністю виробляти конкурентоспроможну продукцію. Існує кілька шляхів підвищення конкурентоспроможності продукції, серед яких: покращення якості, зниження цін, забезпечення високого рівня обслуговування. Проте перераховані шляхи ведуть до зниження рентабельності виробництва і нездатності постійно задовольняти потреби споживачів, які постійно зростають. Найбільш раціональним є вдосконалення економічних, технічних та інших параметрів виробленої продукції, перехід на інноваційний шлях розвитку. Проблема активізації інноваційної діяльності вітчизняних підприємств набуває принципового значення в контексті

проведення ринкових реформ в Україні та підвищення ефективності господарювання[13, с.44].

Необхідно також враховувати, що в основі формування економічної моделі на будь-якому рівні організації суспільства повинен бути індивідуальний підхід, що базується на інноваційній культурі. Необхідність такого підходу зумовлена можливістю існування як єдиної соціально-економічної моделі для всіх країн, так і типових моделей для окремих адміністративно-господарських систем, які відрізняються особливостями свого функціонування. Тому проблеми формування і реалізації корпоративної моделі управління необхідно вирішувати диференційовано як на макрорівні (стосовно країни і адміністративно-економічних регіонів), так і на макрорівні стосовно окремих корпорацій з урахуванням рівня сформованої в них інноваційної та корпоративної культури і типу стратегії їх розвитку [9, с.123].

Інноваційна інфраструктура формується на основі розподілу праці науковців, що генерують ідеї, і інноваторів, що реалізують такі ідеї в конкретних

виробах, продуктах і послугах. Такі види праці як взаємопов'язані так і специфічні – якщо «інноватор-генератор» покидає виробництво нових ідей і займається «доведенням» своїх творінь до промислово-технологічної реалізації, виробництва та просування нового продукту на ринок, то в цей час припиняється або сильно сповільнюється процес такого генерування, що в подальшому позначиться на завантаженості робочих місць тих, хто сприяє втіленню нових ідей в життя [9, с.6].

Керівники підприємств повинні усвідомлювати, що нові ідеї і інновації є найціннішим товаром в ринковій економіці, і їх роль постійно зростає. Відсутність нових цікавих ідей в подальшому означає, що підприємство зіштовхнеться з певними проблемами. Найуспішнішими з інноваційних підприємств є ті, в яких прослідковується безперервна інноваційність, і які не тільки систематизували процес пошуку, створення та реалізацію нових ідей, але й довели до того, що цей процес застосовується широко практично в кожному контексті. Адже сутністю високого рівня інновацій на підприємстві є вмiла

організація праці і відповідне відношення (віддача) працівників.

Лідери на ринку інновацій часто використовують старі ідеї (за допомогою створення системи управління знаннями на підприємствах) як матеріал для нових рішень та виробництва продукції (надання послуг). Підприємства, які застосовують таку стратегію, здійснюють в своїх підрозділах процес архівації старих ідей, пошук нових, а також поєднання цих ідей з ринковими потребами, що з'являються[11, с.34].

Таким чином, аналіз свідчить, що корпоративна і інноваційна культури в моделях виробничо-господарських систем найбільш чітко виявляється при створенні в них відповідної системи управління.

Мінливе зовнішнє оточення диктує підприємствам все нові правила діяльності, що спонукає до певних дій та постійного розвитку (удосконалення), та вирішення їх проблем. Для цього підприємству необхідно оцінити свою інноваційну спроможність та рівень організаційної культури, з вимогою подальшого інноваційного розвитку підприємства, та формування системи управління знаннями (оцінка інтелектуального

потенціалу працівників та підприємства загалом) для розвитку базових компетенцій підприємства[10, с.37].

Отже, взаємозв'язок інноваційної та корпоративної культури з чинниками зовнішнього середовища наведений на рис. 1

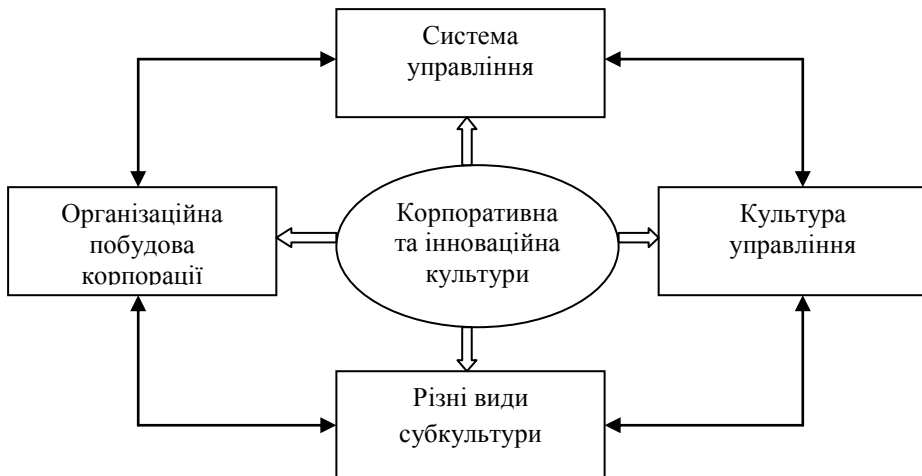


Рис. 1. Структурні взаємозв'язки інноваційної та корпоративної культури з чинниками зовнішнього середовища.

Джерело [14].

Серед основних чинників, які впливають на інноваційну та корпоративну культури, можна виділити ідеальні цілі, панівні ідеї, цінності, ролеві моделі, внутрішні стандарти і правила, неформальні канали комунікацій.

Ступінь диференціації культури визначається складністю завдань, специфікою організаційної підсистеми, територіальними особливостями. З огляду на вище зазначене, застосування відповідної культури управління в стратегії розвитку економіки сучасних підприємств повинно передбачати погодження субкультур малих груп (мікроколективів) з загальною організаційною культурою на засадах принципів корпоративного менеджменту[12, с.130].

Інноваційна культура в умовах невизначеності розвитку підприємства уможливорює їх керівництву знайти найбільш ефективні шляхи і напрями стосовно стратегії їх розвитку.

Для повноти методології інноваційної культури та корпоративного менеджменту, розглянемо основні чинники, врахування яких дозволить здійснити заходи щодо їх вдосконалення. До них належать:

- економічний, матеріальний, загальнокультурний і духовний рівень розвитку країни, від якого залежить організаційна поведінка, інноваційна та корпоративна культури сучасного підприємства, стратегія і місія його розвитку;

- рівень фінансово-економічного потенціалу та стан конкретного об'єкту управління, його зв'язки із зовнішнім середовищем, використання сучасних корпоративних технологій управління персоналом підприємств;

- правова забезпеченість та адекватність правових норм країни потребам конкретної організації, стратегії розвитку підприємств, можливість спиратися на конкретний базис країни для її реалізації;

- врахування змісту та стану системи зовнішніх зв'язків, конкретного виду управлінської діяльності організації, її культури і каналів доступу сторонньої культури;

- організаційно-правові та організаційно-культурні засади діяльності корпорацій, установ та організацій, рівень інноваційної культури персоналу та управлінців;

- розрахункова ефективність праці управлінського персоналу, її роль у підвищенні результативності діяльності працівників через інноваційну культуру, культур управлінських комунікацій та рішень, їх взаємовідносин.

Крім того, необхідно брати до уваги той факт, що зростання інноваційної культури передбачає цілеспрямований вплив самого процесу управління на підвищення якості праці. Останнє набуває у всьому світі ваги першочергового завдання і перетворюється в основну детермінанту рівня культури виробництва і головний чинник підвищення ефективності економіки [5].

З наведених передумов можна виділити наступні напрямки покращення корпоративного управління, в якому важливу роль відіграє інноваційна культура:

1. Синтез змін у праці і науково-технічному прогресі і постійне оновлення методів корпоративного управління.

2. Використання сучасних методів і технологій управління, які забезпечують постійний розвиток інтелектуальних та креативних здібностей людини, їх ініціативи та творчої активності як найбільш дієвішого фактора збільшення продуктивності праці.

3. Визначення цільових напрямів впливу інноваційної культури на показники, що визначають

розвиток елементів якості праці та стратегії розвитку підприємства[2, с.50].

В умовах жорсткої конкуренції на внутрішньому ринку України підвищення якості продукції, товарів та послуг стає можливим лише при умові узгодженості форм та методів корпоративного управління з економічними, технологічними, соціальними і адміністративними факторами. Такий підхід потребує використання стандартів корпоративного управління, які забезпечують досягнення цілі і підтверджені сучасною практикою їх запровадження на регіональному, національному та міжнародному рівнях.

Процес прийняття нових управлінських рішень при стандартизації вдосконалює та забезпечує ефективний розвиток кожного підприємства. Чим вищий рівень вимог стандартів, які використовуються підприємством, тим вища його конкурентоспроможність на сучасних вітчизняних та зарубіжних ринках. Для конкурентоспроможності продукції на міжнародному рівні необхідно, щоб її стандарти відповідали вимогам діючих міжнародних

стандартів і навіть мали можливість їх перевищувати [6, с.46].

Міжнародні стандарти охоплюють всі сторони діяльності підприємства. В сфері окремих напрямів діяльності підприємства найбільш поширеними у сучасний період є наступні стандарти: ISO 9000, ISO 14000, SA 8000, BS 7799, DNV (OHSMS). Наприклад, міжнародні стандарти ISO 9000 уявляють собою вимоги до системи управління якістю, забезпечують довіру споживачів і дають гарантію, що всі обумовлені характеристики продукції відповідають реальності. Міжнародні стандарти системи ISO 14000 охоплюють вимоги в управлінні навколишнім середовищем і забезпечують довіру споживачів до виконання норм екологічної безпеки і охорони довкілля[4, с.24].

Порушення вимог вказаних стандартів може дестабілізувати ділові відносини підприємства зі своїми партнерами, спричинити соціально-психологічний конфлікт із персоналом, екологічними службами і громадськістю. Їх виконання сприяє утвердженню стабільної організаційної структури,

створює позитивний імідж підприємства, приносить йому стабільний прибуток.

З огляду на це, вважаємо, що кожне підприємство в процесі свого розвитку (протягом етапів життєвого циклу) прагне досягнути свого сумарного потенціалу та оптимальної самореалізації. Зміни, які відбуваються на підприємстві відрізняються від її розвитку рівнем самоорганізації в свою чергу являє сукупність дій, які призводять до створення стійких реакцій у системі (підприємстві). Власне самоорганізація стимулює трудовий потенціал підприємства до пошуку нових ідей та методів, засобів та методів діяльності, що є важливим, якщо підприємство прагне до свого інноваційного розвитку [3, с.60].

Інновацій розвиток (англ. – Innovationdevelopment) – характеризується перенесенням акценту на використання принципово нових прогресивних технологій, переходом до випуску високотехнологічної продукції, прогресивними організаційними і управлінськими рішеннями в інноваційній діяльності, що стосується як мікро-, так і макроекономічних процесів розвитку[1].

Розвиток сучасного підприємства – це процес систематичних динамічних перетворень, трансформацій його підсистем в межах встановлених підприємством стратегічних цілей для забезпечення інноваційного розвитку. Тому нагальною проблемою інноваційного розвитку є раціоналізація та інтеграція всіх процесів в системі управління підприємством. Це пояснюється, з одного боку, множиною багаторівневих цілей об'єктів і суб'єктів управління, які повинні мати високий рівень узгодженості, а з іншого, – складністю їх гармонізації.

У розвинутих постіндустріальних державах формуванню та розвитку інноваційної культури приділяється значна увага, залучаються потужні матеріальні, інноваційні, інформаційні та інтелектуальні ресурси корпорацій. Зокрема, в американських та японських фірмах створені і функціонують спеціальні структурні підрозділи, які розробляють довгострокову стратегію впровадження і підтримки високого рівня інноваційної культури, вдосконалення системи фірмових ціннісних уявлень.

Формування і розвиток життєдіяльності, стійкої, цивілізованої інноваційної культури буде результативними, якщо поступово та цілеспрямовано здійснюватиметься інтеграція України та регіонів у світовий полікультурний простір і засвоєння передового зарубіжного досвіду

[7, с.58].

Для прискорення і формування незалежного рівня інноваційної культури в українському суспільстві необхідна реалізація наступних завдань:

- досягнення укоріненості в традиціях і змісті національної культури;
- переорієнтація мотиваційної сфери особистості персоналу організацій на пріоритет сприйняття соціальних і духовних цінностей людей;
- досягнення вищих морально-етичних орієнтирів і соціально відповідальної філософії у діяльності установ, підприємств та організацій, що впливають на вибір оптимальної соціальної стратегії та поведінки організації;
- цілеспрямований підбір персоналу в корпорації за рівнем компетентності і професіоналізму;

- розробка і запровадження у діяльність корпорацій гнучких організаційних структур на засадах корпоративного менеджменту.

Узагальнюючи сказане, можна констатувати, що формування і розвиток інноваційної культури людського потенціалу можна виділити два основних методичних підходи: внутрішньо системний та міжсистемний. Перший дозволяє удосконалити складові системної концептуальної моделі інноваційної культури по окремим елементам підсистем, досягти гармонізації елементів систем, поліпшити адаптаційні її можливості до чинників зовнішнього середовища (саморегулювання системи). Другий спрямований на використання різних підходів формування та розвитку корпоративної культури на основі адаптації, підвищення можливостей взаємодії системи на основі саморегуляції[7, с.61].

Головним внутрішньо фірмовим інструментом формування ефективної інноваційної культури є системна робота з персоналом, яка спрямована на оптимізацію функцій трудової діяльності – життєзабезпечуючої та творчої. Система роботи з

персоналом передбачає раціональну інтеграцію формальних і неформальних норм і правил поведінки членів організації, що сприяє поєднанню інтересів підприємства і кожного працівника, забезпечуючи становлення фундаменту інноваційної культури.

У свою чергу, зміни інноваційної культури викликають необхідність відповідної трансформації форм та методів роботи з персоналом, які зміцнюють і розвивають інноваційну культуру, отримують її як основу свого подальшого особистого вдосконалення[8, с.280].

Інноваційна культура сучасної організації є центральним стрижнем, що спрямовує та сприяє визначенню стратегії розвитку підприємства.

Сучасний зарубіжний досвід свідчить, що коли стратегія і культура найкращим чином скоординовані та органічно взаємопов'язані і поєднані, організація може досягнути самих високих результатів навіть на високо розвинутих сегментах ринків.

Підприємства, які впроваджують інновації, повинні накопичувати ґрунтовні знання про нові ринки, а також встановлювати стосунки з

потенційними клієнтами і партнерами, долати найважчі проблеми. Тому світові провідні підприємства щороку витрачають мільярди коштів на розпізнання нових можливостей в сфері впровадження істотних змін. Такими можливостями є нерозв'язані протягом багатьох років проблем, незадоволені потреби споживачів та механізми, які з різних причин погано функціонують. Підприємства-лідери в галузі інновацій, володіють у своїй структурі лабораторіями, що мають можливість до самонавчання та саморозвитку. Працівники цих лабораторій в свою чергу розробляють нові концепції, розвивають можливості підприємства, проводять експерименти з новими технологіями, досліджують думки перших споживачів нових продуктів і здобувають інформацію про ринки, що зростають, і тих, на яких існує незадоволений попит [19, с.38].

Отже, найважливішим принципом інноваційної культури є повага до людської гідності та розвиток гармонії серед персоналу. Завдяки цьому принципу співробітники об'єднують свої зусилля.

Слід зазначити, що формування працівника ринкового типу з високим рівнем інноваційної культури у сучасний період іде повільно і стихійно. Тому зусилля підприємств необхідно спрямовувати на зростання культури праці та рівня корпоративного управління, що забезпечить реальні можливості для кожного співробітника щодо максимального використання в процесі праці свого корпоративного потенціалу, який допоможе їм гнучко адаптуватися до ринку та одночасно сформувати свою ринкову економічну поведінку і наблизити інноваційну культуру до потрібного рівня. В цьому зв'язку оновлення форм та методів корпоративного менеджменту, що засновані на відповідній мотивації праці є однією із важливих умов стабільної ринкової економіки України та побудови дієвої моделі соціально орієнтованої економіки[15, с.81].

З метою вдосконалення інноваційної культури в сферах людського капіталу необхідно здійснення на постійній основі її моніторингу (рис.2).

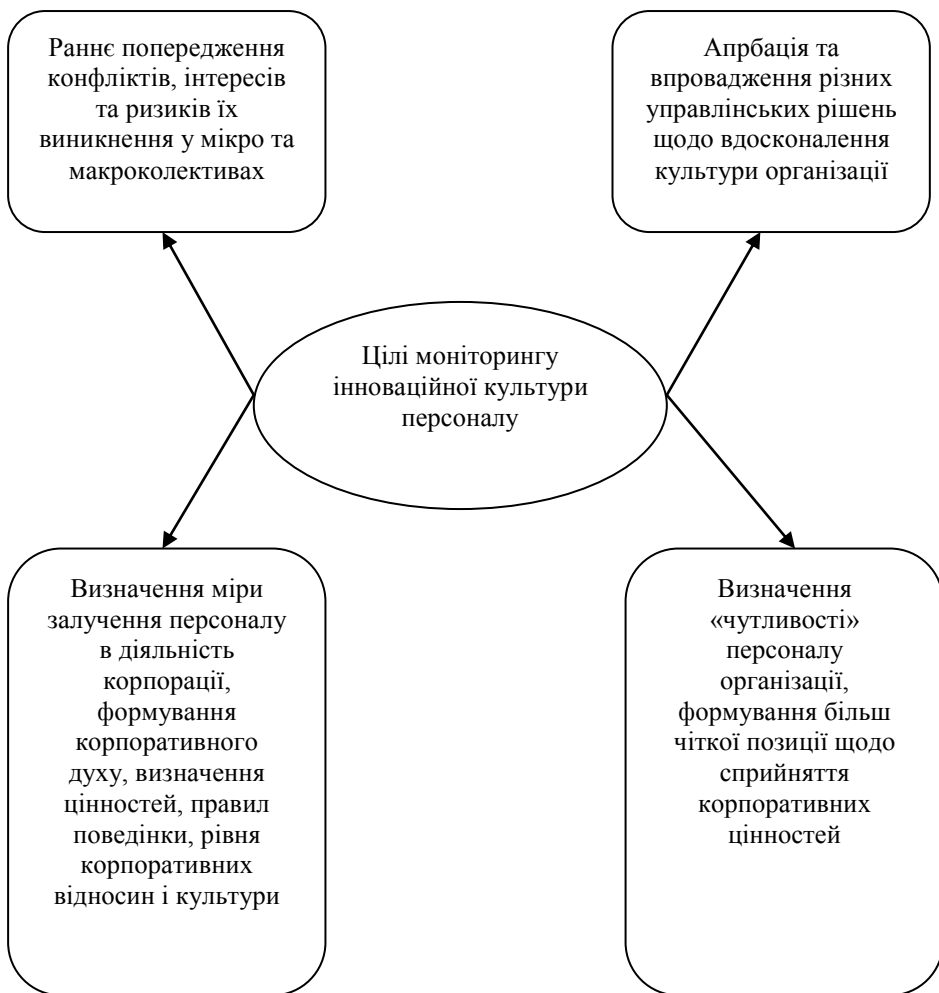


Рис. 2. Основні цілі моніторингу інноваційної культури в організації. Джерело [18].

Серед основних аргументів стосовно необхідності його проведення слід зазначити прийняття ефективних рішень щодо вдосконалення інноваційної культури організації, визначати на систематичній основі

переваги та недоліки в діяльності організації стосовно формування і розвитку інноваційної культури, можливість порівняти її рівень з підприємствами окремої та інших галузей економіки і соціальної сфери, а також організаціями інших країн, що сприятиме наближенню рівня інноваційної культури до міжнародних стандартів.

Розглядаючи технологію проведення моніторингу інноваційної культури, слід відзначити складність його здійснення та брак коштів на окремих підприємствах в умовах фінансово-економічної кризи[18].

В подальшому для вдосконалення інноваційної культури і підвищення активності персоналу доцільно здійснювати постійний моніторинг за її рівнем, забезпечити регулярний контроль за умовами і обсягами інноваційної діяльності.

Запровадження моніторингу інноваційної культури потребує значної науково-методичної, науково-консультаційної та організаційної роботи, до якої повинні бути залучені найбільш досвідчені, висококваліфіковані та професійно компетентні фахівці, практики і науковці, перш за все, психологи

педагоги, менеджери, соціальні працівники, представники бізнесу і соціальної сфери[18].

Науково-методичне обґрунтування проведення моніторингу інноваційної культури передбачає:

- визначення мети і завдань проведення моніторингу;
- вибір основних об'єктів моніторингу та його предмету;
- обґрунтування переліку показників, за якими буде здійснюватись оцінка заходів щодо вдосконалення інноваційної культури персоналу, інших параметрів і показників управління та організаційної поведінки підприємства;
- визначення механізму та особливостей збору необхідних даних; обґрунтування методики нормування загальних показників;
- обґрунтування методики нормування показників, що характеризують інноваційну культуру персоналу;

Для отримання репрезентативних результатів моніторингу інноваційної культури має бути розроблена єдина науково-обґрунтована методика його проведення. При її розробці необхідно запозичити

досвід європейських країн та провідних міжнародних організацій, забезпечити можливість порівняння результатів моніторингу інноваційної культури з відповідними даними[18].

При практичному використанні результатів моніторингу можна виділити наступні провідні напрями (рис.3).

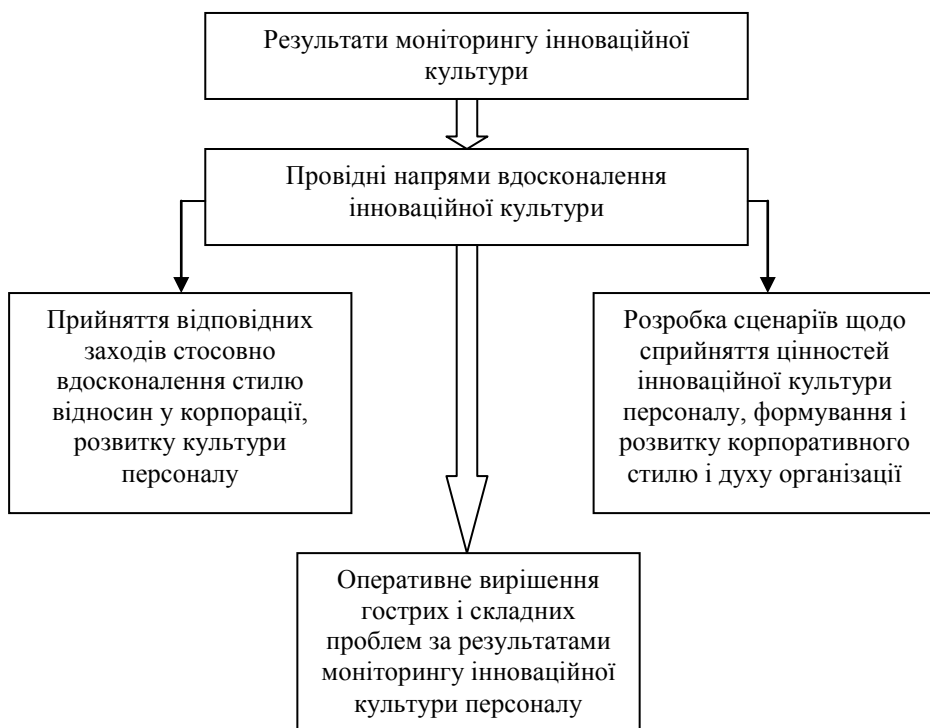


Рис. 3. Напрями реалізації результатів моніторингу інноваційної культури персоналу організації. Джерело [16].

Враховуючи наведені вищі напрями, вважаємо, що в Україні досвід організації і практичного

впровадження результатів моніторингу інноваційної культури в установах, підприємствах та організаціях, на жаль, ще не значний і не достатній.

Використання результатів моніторингу інноваційної культури стосовно її вдосконалення потрібно розглядати в якості одного з найбільш важливих і перспективних напрямів досліджень і практичної діяльності в сфері корпоративного менеджменту та організаційної поведінки[16].

У сучасному світі культуру організації слід розглядати як інструмент ефективного управління. Сьогодні організаційна культура стає пріоритетним фактором ділового успіху, оскільки вона задає орієнтири поведінки: всередині організації, у взаємодії між працівниками на робочому місці (культура праці), поза організацією, у взаємодії між різними інституціональними суб'єктами та партнерами з бізнесу.

Культура працівника, чи персональна культура є наслідком поєднання моральних та професійних якостей людини, тому науковці виділяють такі її складові, як: моральна культура та культура праці.

Моральну культуру також поділяють на дві складові: внутрішню і зовнішню.

Внутрішня культура людини залежить від її морально-етичних принципів, виховання, стану свідомості. Вона відображає світогляд людини і, звичайно, проявляється в її поведінці, набуваючи ознак зовнішньої культури. Культура праці людини, як правило, визначається рівнем її освіти, кваліфікації, наявністю креативних здібностей та можливостей розвитку, а також дисциплінованістю та виконавчою ретельністю. Якщо внутрішня культура людини є високою, то воля і свідомість як продукт окультурення інстинктів і неусвідомленого психічного, скеровуються на загальне благо організації; якщо ж ні, то неминучими будуть конфлікти інтересів. Завдяки культурі волю і свідомість людини можна скеровувати на розвиток організації або на її руйнування[17, с.185].

Культура організації є продуктом взаємозв'язку зовнішнього і внутрішнього середовища організації, тому будь-який їх вплив визначатиме подальший розвиток культури організації. Для того, щоб виробити базові положення культури організації і запропонувати

практичні рекомендації для ефективного процесу її створення та подальшого розвитку, необхідно відстежувати всі фактори формування організаційної культури.

Такими факторами є:

- фактори сучасного стану суспільного розвитку: глобалізація, інтелектуалізація праці, соціалізація, яка проявляється через концепції людського капіталу, сталого розвитку, перехідного періоду та інші;
- економічні процеси;
- політичні процеси;
- інноваційні процеси;
- екологічний стан;
- посилення культурологічних тенденцій у суспільстві загалом та економіці зокрема;
- внутрішній стан організації.

Система факторів впливу є важливою в моделі культури організації, а характер впливу зовнішніх і внутрішніх факторів у різний період є різним, тому дослідження тенденції їх поведінки сприяє розвитку організаційної культури. У процесі еволюції змінюється вплив факторів і переосмислюється

культура у бік ігнорування, критики чи сприйняття, тобто фактори можуть стимулювати або гальмувати розвиток культури чи окремих її компонентів.

Осмислення того факту, що внутрішньофірмове середовище є синтезом різних груп - професійних, кастових, етнічних, які вносять власні своєрідні норми, цінності і зразки поведінки у становлення внутрішньокорпоративної управлінської культури, привело теоретиків західного менеджменту до усвідомлення важливості пізнання умов асиміляції різних культур, можливого культурного пристосування різних субкультур.

Довгий час інноваційна культура залишалася на периферії бізнесу, що не в останню чергу було зумовлено конфліктом інтересів робітників і адміністративно-управлінського апарату корпорації, нерівністю їх соціального стану і відмінністю у статусі. Інноваційна на культура сприймається як важливий елемент ділового життя сучасної корпорації, невід'ємна частина системи ефективного внутрішньофірмового управління. У сучасній концепції менеджменту культура корпорації

розглядається як вирішальний чинник формування внутрішньокорпоративного механізму прийняття рішень. Середовище фірми, утворювальна основа діяльності якої, забезпечує єдність дій співробітників, контроль і стимулювання поведінки її робітників.

Існує три напрямки створення нового підприємницького простору:

- створення у середині підприємства нової організаційної одиниці, в якій розвиватимуться нові процеси;
- створення біля існуючого підприємства нового, незалежного, в якому розвиватимуться нові процеси і вартості;
- прийняти (поглинути, злитись) з іншим підприємством, процеси і вартості якого відповідають проблемі, що з'являється.

Якщо можливості підприємства спираються на процеси, а впровадження інновацій вимагає розроблення нових процесів, менеджери повинні створити окрему організаційну одиницю, колектив якої працює в її рамках і встановлює нові процеси [14].

Таким чином, необхідність зосередження зусиль вітчизняних підприємств на розвиток інноваційної діяльності пояснюється як загально-інтеграційними процесами, так й реально існуючим перенасиченням ринків застарілими і не конкурентоспроможними товарами. За цих умов оптимальним рішенням є підвищення рівня інноваційної активності підприємств із залученням усіх ефективних механізмів реалізації інноваційного процесу. Якраз інноваційна культура належить до цих тонко планових механізмів і рушіїв, які сприяють креативності та інноваційній спроможності українських підприємств, оскільки вона є результатом соціально-економічної взаємодії всіх суб'єктів інноваційної діяльності, охоплюючи відносини, які складаються на всьому ланцюжку життєвого циклу: зародження, формування, комерціалізації та дифузії інновацій [18].

Саме тому культура інновацій формує єдність, цілісність і взаємодію зовнішніх й внутрішніх особливостей інноваційної культури, що знайшли концентроване впровадження через функції, структуру

і фактори діяльності, а також визначено її роль, мету і завдання.

Основна роль інноваційної культури – це визначення й синтез основних елементів інновації, їх функціонування, взаємодії і динаміки розвитку інноваційного процесу, гармонійної роботи цілої інноваційної системи підприємства [20, с.64]. Мета формування інноваційної культури полягає у реалізації ефективних інновацій в якісному вимірі, удосконаленні механізму активізації необхідних потенціалів в інноваційному процесі. Серед завдань інноваційної культури доцільно виділити такі:

- оптимізація усіх потенціалів, важливих для здійснення інноваційного процесу та існування інноваційної системи;
- стимулювання інтелектуального капіталу та його складових;
- активізація інноваційного процесу через процесу і предметну технології;
- формування інформаційної та комунікаційної системи на кожному етапі інноваційного процесу та

всередині інноваційної системи підприємства – між її рівнями і складовими;

- сприяння у формуванні і впровадженні інноваційних стратегій розвитку підприємства;

- ліквідація бар'єрів всередині організаційної структури підприємства, оптимізація існуючої організаційної структури в інноваційні (матричну, дивізійну і т.д.);

- у синтезі із корпоративною культурою формування інтенсивно-інтелектуального клімату всередині організації, підсилення мотиваційних механізмів, а також створення інноваційного іміджу підприємства.

При аналізі поняття інноваційної культури виділяють наступні завдання інноваційної культури в системі інновації діяльності підприємства: виявлення творчих сил і здібностей, талантів, розвиток і реалізація креативного потенціалу підприємства; оптимізація кадрового, виробничого, фінансового, науково-технічного потенціалів для здійснення інноваційного процесі та існування інноваційної системи; стимулювання інтелектуальної та творчої

активності за досягнення певних цілей завдяки використанню інноваційних ідей; активізація та оптимізація інноваційних процесів на підприємстві; формування і впровадження інноваційних стратегій розвитку підприємства; застосування демократичного стилю управління; ліквідація бар'єрів в середині організаційної структури підприємства для вільної комунікації та передачі інформації; співпраця з усіма учасниками інноваційної інфраструктури; у поєднанні із корпоративною культурою становлення інтенсивно-інтелектуального клімату всередині підприємства, а також створення інноваційного іміджу; організаційно-управлінське забезпечення інноваційного процесу

Отже, на нашу думку в окремих галузях економіки і соціальної сфери України стратегічне планування і функції моніторингу інноваційної культури доцільно виконувати на рівні єдиного державного формування, вдосконалення інноваційної культури персоналу – на рівні корпорацій, середніх, а подекуди й малих підприємств залежно від місцевих умов.

Список використаної літератури

1. Биконя С. Інноваційна культура – умова реалізації інноваційної політики [Електронний ресурс] / С. Биконя // Персонал. – 2006. – № 4. – Режим доступу: <http://personal.in.ua/article.phpida=266>.
2. Балабанов В. Людський капітал як основне джерело економічного зростання // Економіка України. – 2003. - №7. – С. 48-53
3. Гавкалова Н.Л. Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу: методологія та концепція формування [Текст]: [монографія] / Н.Л. Гавкалова. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2007. – 400с.
4. Данюк В.М. Організація праці менеджера: навчальний посібник / В.М. Данюк. – К.: КНЕУ, 2006. – 276с.
5. Єгоров І. «Стратегія запозичень» і розвиток України [Електронний ресурс] / І. Єгоров, В. Попович, В. Соловійов// Вісник НАН України – 2008. - №5. - Режим доступу: <http://nbuv.interstrada.net/portal/All/herald/last/1.htm>.
6. Жовнір Н.М. Управління організаційною та інноваційною культурою в системі регіонального розвитку / Н.М. Жовнір // Економіка і регіон. – 2006. - № 1(2). – С.45-47.
7. Захарчин Г.М. Передумови розвитку організаційної культури на підприємстві в умовах глобалізації / Г.М. Захарчин // Економічний простір. – 2009. - № 23/1. – С. 57-63

8. Захарчин

Г.М.

Технологічні аспекти формування організаційної культури на підприємстві / Г.М. Захарчин // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2009. - №640[66]. – С. 279-284.

9. Идельменов С.В. Инновационный менеджмент /

С.В. Идельменов, А.С. Идельменов, В.П. Воробьев. – М.: ИНФРА – М, 2002. – 208 с.

10. Ілляшенко, С. М.

Застосування маркетингових методів оцінки інноваційної продукції [Текст] / С.М. Ілляшенко, О.А. Біловодська // Проблеми науки : Міжгалузевий науково-технічний журнал. - 2007. - N5. - С. 33-38.

11.

Застосування маркетингових методів оцінки інноваційної продукції [Текст] / С.М. Ілляшенко, О.А. Біловодська // Проблеми науки : Міжгалузевий науково-технічний журнал. - 2007. - N5. - С. 33-38.

12. Кириченко В. Прогнозування поведінки персоналу

в період змін на підприємстві / В. Кириченко // Соціальна психологія. – 2004. - № 2(4). – С. 122-133

13. Людський потенціал: механізми збереження та

розвитку:[Текст]: [монографія] / НАН України. Інститут економіки промисловості / О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, В.П. Антонюк – Донецьк , 2008. – 468с.

14. Николаев А. Инновационное развитие и инновационная культура [Электронный ресурс] / А. Николаев // Проблемы теории и практики управления. – 2011. - №5. – Режим доступа <http://masters.donntu.edu.ua/2004/fem/kladchenko/library/index8.htm>.

15. Носков В. Соціально-психологічні детермінанти інноваційної культури в гуманітарному ВНЗ / В. Носков, А. Кальянов, О. Єфросініна // Соціальна психологія. – 2009. - №4 (12). – С.69-83.

16. Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні [Текст] закон України від 8.09.2011р. № 3715 - VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua

17. Харчишина О.В. Організаційна культура: теоретичні засади та взаємозв'язок із конкурентоспроможністю підприємства / О.В. Харчишина // Забезпечення соціально-економічного розвитку господарюючих систем в умовах транзитивної економіки: [колективна монографія] / за заг. ред. д.е.н., проф. В.К. Данилка, д.е.н., проф. Г.М. Тарасюк. – Житомир: Вид-во ЖДТУ, 2010. – С. 182-202.

18. Холодкова Л.А. Инновационная культура субъектов профессионального образования: концепция, условия формирования / Л.А. Холодкова // Инновации. – 2010. - №7. - http://www.itportal.ru/doc_form.

19. Хомяков В.І. Менеджмент підприємства: [Навчальний посібник] / В.І. Хомяков. – К.: Кондор, 2005. – 317 с.

20. Черваньов Д.М. Менеджмент інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств України [Підручник] / Д.М. Черваньов, Л.І. Рейкова. – К.: Знання: КОО, 2007. – 450 с.